Deutscher Bundestag **Drucksache 16/4558**

16. Wahlperiode 07. 03. 2007

Antrag

der Abgeordneten Dr. Eva Möllring, Ursula Heinen, Rita Pawelski, Laurenz Meyer (Hamm), Antje Blumenthal, Maria Eichhorn, Ingrid Fischbach, Markus Grübel, Katharina Landgraf, Paul Lehrieder, Michaela Noll, Johannes Singhammer, Elisabeth Winkelmeier-Becker, Ilse Aigner, Dorothee Bär, Veronika Bellmann, Renate Blank, Monika Brüning, Marie-Luise Dött, Maria Eichhorn, Anke Eymer (Lübeck), Ilse Falk, Dr. Maria Flachsbarth, Ute Granold, Monika Grütters, Gerda Hasselfeldt, Uda Carmen Freia Heller, Anette Hübinger, Susanne Jaffke, Julia Klöckner, Kristina Köhler (Wiesbaden), Hartmut Koschyk, Dr. Martina Krogmann, Patricia Lips, Maria Michalk, Marlene Mortler, Sibylle Pfeiffer, Beatrix Philipp, Daniela Raab, Katherina Reiche (Potsdam), Dr. Norbert Röttgen, Anita Schäfer (Saalstadt), Erika Steinbach, Lena Strothmann, Antje Tillmann, Andrea Astrid Voßhoff, Annette Widmann-Mauz, Volker Kauder, Dr. Peter Ramsauer und der Fraktion der CDU/CSU

sowie der Abgeordneten Christel Humme, Ingrid Arndt-Brauer, Sören Bartol, Dr. Lale Akgün, Rainer Arnold, Ute Berg, Lothar Binding (Heidelberg), Clemens Bollen, Gerd Bollmann, Willi Brase, Marco Bülow, Dr. Michael Bürsch, Edelgard Bulmahn, Ulla Burchardt, Dr. Peter Danckert, Elvira Drobinski-Weiß, Petra Ernstberger, Karin Evers-Meyer, Annette Faße, Gabriele Frechen, Dagmar Freitag, Iris Gleicke, Renate Gradistanac, Angelika Graf (Rosenheim), Dieter Grasedieck, Monika Griefahn, Kerstin Griese, Wolfgang Gunkel, Nina Hauer, Reinhold Hemker, Dr. Barbara Hendricks, Petra Hinz (Essen), Lothar Ibrügger, Brunhilde Irber, Johannes Jung (Karlsruhe), Dr. h. c. Susanne Kastner, Christian Kleiminger, Walter Kolbow, Rolf Kramer, Anette Kramme, Nicolette Kressl, Dr. Hans-Ulrich Krüger, Jürgen Kucharczyk, Helga Kühn-Mengel, Dr. Uwe Küster, Waltraud Lehn, Helga Lopez, Lothar Mark, Caren Marks, Hilde Mattheis, Petra Merkel (Berlin), Ulrike Merten, Dr. Matthias Miersch, Ursula Mogg, Marko Mühlstein, Detlef Müller (Chemnitz), Gesine Multhaupt, Christoph Pries, Mechthild Rawert, Maik Reichel, Dr. Carola Reimann, Christel Riemann-Hanewinckel, Sönke Rix, René Röspel, Karin Roth (Esslingen), Marlene Rupprecht (Tuchenbach), Axel Schäfer (Bochum), Marianne Schieder, Renate Schmidt (Nürnberg), Olaf Scholz, Swen Schulz (Spandau), Ewald Schurer, Dr. Angelica Schwall-Düren, Wolfgang Spanier, Dr. Magrit Spielmann, Andreas Steppuhn, Ludwig Stiegler, Christoph Strässer, Hans-Jürgen Uhl, Simone Violka, Petra Weis, Gert Weisskirchen (Wiesloch), Lydia Westrich, Andrea Wicklein, Waltraud Wolff (Wolmirstedt), Heidi Wright, Dr. Peter Struck und der Fraktion der SPD

Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt stärken

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Europäische Kommission hat das Jahr 2007 zum Jahr der Chancengleichheit ausgegeben. Ziel der Kommission ist es, Diskriminierungen wirksam zu bekämpfen, Vielfalt als positiven Wert zu vermitteln und Chancengleichheit für alle zu fördern. Zur Umsetzung hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) eine nationale Geschäftsstelle eingerichtet. Die Thematisierung der Gleichstellung kann gemeinsam mit der EU-Ratspräsidentschaft für Deutschland weitere neue Perspektiven eröffnen und entsprechende Impulse geben.

In den letzten Jahrzehnten haben Frauen in Deutschland und überall in Europa bei Qualifikation und Bildung deutlich aufgeholt und die Männer zum Teil übertroffen. Ihr Leistungs- und Qualifikationspotential spiegelt sich jedoch nicht adäquat in der Beschäftigung wider.

Mädchen erreichen im Durchschnitt höhere und bessere Schulabschlüsse. 2004/2005 lag der Frauenanteil an den Abiturienten bei 56 Prozent, während es beim Hauptschulabschluss 36 Prozent waren. An den Universitäten beweisen Frauen ebenfalls Durchhaltevermögen. Der Frauenanteil an den Absolventen ist in den letzten 10 Jahren um acht Prozent gestiegen, der Anteil der weiblichen Professoren hat sich in diesem Zeitraum sogar verdoppelt.

Angesichts der exzellenten Qualifikation von Frauen ist es wirtschaftlich sinnvoll, dieses Potential auch zu nutzen. Aufgrund der demographischen Entwicklung und des damit einhergehenden Fachkräftemangels wird die Wirtschaft verstärkt auf Frauen als Fachkräfte angewiesen sein. Schon heute können beispielsweise in der pharmazeutischen Industrie, die bereits einen relativ hohen Frauenanteil hat, 30 Prozent der Unternehmen offene Stellen nicht adäquat besetzen.

Erwerbstätigenquote

Die Erwerbstätigenquote bei Frauen zwischen 15 und 64 Jahren ist von 58,7 Prozent (2001) auf 59,6 Prozent (2005) angestiegen. Damit waren Frauen in geringerem Umfang erwerbstätig als Männer, deren Erwerbstätigenquote 2005 71,2 Prozent betrug (Eurostat). Im Vergleich dazu liegen z. B. Dänemark und Schweden mit Beschäftigungsquoten der Frauen von knapp 72 bzw. 71 Prozent an der Spitze der EU-Länder. Die Schlusslichter bilden Italien und Griechenland mit 45 Prozent.

Bei der Steigerung der Erwerbstätigenquote von Frauen ist allerdings zu berücksichtigen, dass gerade jene Bereiche und Berufe den größten Zuwachs verzeichnen, in denen schon vorher überwiegend Frauen tätig waren.

Nach wie vor verteilt sich Arbeit – Familienarbeit, bürgerschaftliches Engagement und Erwerbsarbeit – in unserer Gesellschaft unterschiedlich auf die Geschlechter und führt damit zu unterschiedlichen Erwerbsverläufen von Frauen und Männern. Daraus folgen entsprechende Konsequenzen für die eigene soziale Sicherung.

Dies liegt u. a. daran, dass Frauen häufiger als Männer in Teilzeitbeschäftigungen und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anzutreffen sind. Teilzeitarbeit ist also nach wie vor eine „weibliche Domäne“. Im Jahr 2004 standen 43 Prozent der abhängig erwerbstätigen Frauen in Beschäftigungsverhältnissen von 31 Stunden die Woche (und weniger). Im Vergleich dazu betrug der Anteil der Männer 7 Prozent.

Neben der Teilzeitarbeit hat auch die geringfügige Erwerbsarbeit in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Nach den Zahlen der Bundesagentur für Ar-

beit werden Mini-Jobs (bis 400 Euro monatlich) und Midijobs (bis zu 800 Euro monatlich) vor allem von Frauen genutzt.

Unterschiede im Erwerbseinkommen

Die Lohnschere geht in Deutschland immer weiter auseinander: Bei Betrachtung der Vollzeitbeschäftigten betrug der relative Lohnabstand zwischen Frauen und Männern in den Jahren 1995 und 2000 noch 21 Prozent, 2003 ist er auf 23 Prozent gestiegen. In Großbritannien ist der Lohnabstand hingegen von 26 Prozent (1995) auf 22 Prozent (2003) gesunken. In der EU ist der Lohnabstand von 17 Prozent (1995) über 16 Prozent (2000) auf 15 Prozent (2003) gesunken.

Bezogen auf den Stundenlohn beträgt der Unterschied zwischen Frauen und Männern sogar 26 Prozent und liegt damit an der Spitze der Lohnunterschiede in der EU. Die Gehaltsunterschiede sind in Deutschland, Zypern und der Slowakei besonders groß, während sie in Frankreich, Italien und Portugal kleiner sind.

Auch innerhalb einer Berufsgruppe klaffen die Verdienste weit auseinander. Chemikerinnen erhalten im Monat brutto 850 Euro weniger als männliche Kollegen, bei Industriekaufleuten beträgt der Unterschied 450 Euro, bei Call-Center-Mitarbeitern sind es 841 Euro, in der PR-Branche erhalten Frauen 900 Euro weniger. Die größten Unterschiede im Einkommen gibt es aber bei Webdesignern. Dort erhalten Frauen 2 652 Euro brutto weniger im Monat als Männer (Angaben aus 2005).

Auch bei höheren Einkommen gibt es deutliche Unterschiede: Frauen in Führungspositionen erreichen oftmals deutlich niedrigere persönliche Monatsnettoeinkommen als Männer.

Die niedrigsten Bruttostundenverdienste im Produzierenden Gewerbe werden in der Textil- (8,39 Euro) und Bekleidungsbranche (8,18 Euro) gezahlt. Fast die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten in Textil- und Bekleidungsindustrie sind weiblich, wohingegen im gesamten produzierenden Gewerbe die Frauenquote nur 15 Prozent beträgt. In anderen typischen „Frauenberufen“ sind die Stundenlöhne teilweise noch niedriger, etwa in der Floristik (5,94 Euro) oder im Friseurhandwerk (6,11 Euro).

Die Ursachen für die Unterschiede im Einkommen liegen in der vertikalen und horizontalen Segregation am Arbeitsmarkt. Zum einen bekleiden Frauen und Männer außer in kleinen und mittleren Unternehmen hierarchisch unterschiedliche Positionen. Zum anderen arbeiten Frauen und Männer in unterschiedlichen Berufen. So arbeiten Frauen häufiger in schlechter bezahlten Berufsfeldern und Branchen.

Weitere Ursachen für die Unterschiede im Erwerbseinkommen sind die tatsächliche und/oder befürchtete Unterbrechung der Erwerbstätigkeit durch eine Familienpause. In der Regel kommt für Frauen mit dem ersten Kind der Karriereknick. Babypausen und anschließende Teilzeitarbeit verzögern nicht nur das berufliche Vorankommen (Aufstieg in Führungspositionen), sondern schlagen auch finanziell zu Buche. Wer nach einer Familienphase wieder in die Berufstätigkeit einsteigt, erhält in der Regel ein niedrigeres Gehalt als derjenige, der durchgehend berufstätig war. Aber auch allein schon die Eventualität einer Erwerbsunterbrechung führt dazu, dass Frauen bei der Einstellung weniger Gehalt erhalten – eine potentielle Babypause ist im Einstiegsentgelt der Frauen bereits mindernd berücksichtigt. Außerdem werden wegen des Risikos der Familienpause Stellen zum Teil ungleich besetzt – mit weniger Gehalt und geringerer Verantwortung wegen bewusster oder unbewusster Angst vor Ausfall.

Auch wenn die Bundesregierung keine unmittelbaren Gestaltungsmöglichkeiten in der Regelung von Lohnfragen hat, da dies den Tarifpartnern obliegt, so kann

sie durch die Schaffung von entsprechenden Rahmenbedingungen in Gesellschaft und Arbeitswelt zur Herstellung von Lohngleichheit beitragen. Der Bund hat bei der Gleichstellung öffentlich Beschäftigter durch das Bundesgleichstellungsgesetz eine Vorreiterrolle eingenommen. Auch die Tarifpartner, denen die autonome Regelung von Lohnfragen obliegt, sollten in ihrer Zuständigkeit Entgeltgleichheit bei gleichwertiger Arbeit herstellen.

Die unabhängige Allgemeine Gleichbehandlungsstelle beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird durch ihre Arbeit einen Beitrag zu mehr Chancengleichheit im Entgeltbereich leisten.

Ein wichtiger Aspekt ist in diesem Zusammenhang das Steuerrecht. Es gilt deshalb, entsprechend der Vereinbarung im Koalitionsvertrag ein Anteilssystem einzuführen, mit dem jeder Ehegatte künftig soviel Lohnsteuer bezahlt, wie es seinem Anteil am gemeinsamen Bruttolohn entspricht.

Ausbildungs- und Berufswahl

An die wichtigste Schwelle für die weitere berufliche Entwicklung stoßen junge Frauen aber schon viel früher – bei der Ausbildungs- und Berufsauswahl. Direkt nach der Schule fällt die Entscheidung für einen Ausbildungsberuf oder eine Studienrichtung besonders geschlechtsspezifisch geprägt aus.

Die horizontale Segregation kommt durch das kleine Berufswahlspektrum der Frauen zustande. 54,1 Prozent der jungen Frauen in dualer Berufsausbildung wählten 2004 von rund 350 Ausbildungsberufen nur zehn. Diese gehören vor allem dem kaufmännischen Dienstleistungsbereich und dem Friseurhandwerk an (Bürokauffrau, Kauffrau im Einzelhandel, Arzthelferin, Friseurin, Zahnmedizinische Fachangestellte, Industriekauffrau, Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk, Kauffrau für Bürokommunikation, Verkäuferin, Hotelfachfrau). Frauen konzentrieren sich also stark auf Ausbildungen in Dienstleistungs- und Sozialberufen. So dominieren seit Jahren in den Ausbildungen zu den Gesundheitsberufen junge Frauen. In der Altenpflegeausbildung beträgt der Männeranteil gerade mal 18 Prozent, bei der Kinderpflege ganze 5 Prozent.

Der Frauenanteil bei den neu geordneten technischen Ausbildungsberufen ist sehr unterschiedlich. Während 2003 nur 1,8 Prozent der jungen Frauen sich für eine Ausbildung zur Informationselektronikerin entschieden, betrug der Frauenanteil bei der Ausbildung zum Mediengestalter für Digital- und Printmedien 54,1 Prozent.

Auch bei der Studienwahl konzentrierten sich Frauen in 2005 auf bestimmte Studiengänge. In den sprachwissenschaftlichen Studiengängen übersteigt ihr Anteil 70 Prozent. Im Bereich Informatik, Maschinenbau und Elektrotechnik liegt der Anteil der Studentinnen unter 20 Prozent. In den Naturwissenschaften liegt der Anteil der Studienanfängerinnen hingegen bei 40 Prozent (Biologie: 66 Prozent, Mathematik: 54 Prozent, Chemie: 51 Prozent, Physik: 22 Prozent).

Frauen steuern in ihrem Berufswahlverhalten häufig Tätigkeiten an, die niedriger bezahlt werden als etwa technische Berufe. Mehr als die Hälfte der 16 Millionen erwerbstätigen Frauen entfallen laut Mikrozensus 2004 auf fünf Berufsgruppen. Die horizontale Segregation engt somit nicht nur die Chancen von Frauen auf einen Arbeitsplatz ein, sondern ist auch im Vergleich zu Männern für ein niedrigeres Einkommen verantwortlich.

Das Ziel muss es sein, Frauen andere Berufsgruppen näher zu bringen. Durch frühzeitiges Berufstraining sollen ihre Chancen auf Erwerbstätigkeit verbessert werden. Um dieses Ziel zu erreichen, sollten schon kleine Mädchen von Anfang an auch für Informationstechnik und andere technische Berufe motiviert werden. Das sollte bereits im Kindergarten begonnen und dann in Grundschulen etc. fortgeführt werden. Mit gutem Beispiel geht Finnland voran, dort werden den

Mädchen technische Berufe fortlaufend vom Kindergartenalter an vermittelt. Um mehr Interesse zu wecken, ist der Girls' Day eine zu begrüßende Initiative. Damit können Schülerinnen in ganz Deutschland einen Tag lang technische, wissenschaftliche und handwerkliche Berufe erleben.

Es reicht jedoch nicht, nur das Interesse von jungen Frauen für technische Berufe zu wecken, sondern es müssen auch in der Gesellschaft Vorurteile abgebaut und Vertrauen in die Fähigkeit von Frauen in männlich dominierten Berufen aufgebaut werden. Der Wert weiblicher Fähigkeiten sollte gerade in den von Männern dominierten Berufen stärker in den Fokus rücken.

Frauen in Führungspositionen

Auch Frauen, die in aussichtsreichen Berufsfeldern arbeiten, erreichen allerdings meistens nicht das Einkommensniveau ihrer männlichen Kollegen. Im Juli 2001 wurde die Vereinbarung der Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft geschlossen. Die Bundesregierung hat dabei die Verpflichtung übernommen, den Fortschritt aus der Vereinbarung zu überprüfen. Hierüber gibt die 2. Bilanz zur Chancengleichheit – Frauen in Führungspositionen vom Februar 2006 Aufschluss.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist zwar gestiegen, liegt aber im internationalen Vergleich weiter im unteren Mittelfeld. In Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten besteht die erste Führungsebene nur zu 4 Prozent aus Frauen. Erst in der zweiten Ebene finden sich 12 Prozent wieder.

Diese Staffelung setzt sich insgesamt fort: So betrug die Frauenquote in Unternehmen mit 250 bis 500 Mitarbeitern in der obersten Ebene 6 Prozent, in der zweiten Führungsebene immerhin 15 Prozent. Allerdings ist nur in wenigen Betrieben überhaupt eine zweite Führungsebene vorgesehen und die Führungsverantwortung ist in diesen Fällen nicht sehr ausgeprägt. Je kleiner der Betrieb ist, desto eher haben Frauen die Chance, an die Spitze vorzudringen. In Betrieben mit 50 bis 250 Mitarbeitern waren die Leitungsfunktionen zu 13 Prozent mit Frauen besetzt. In Kleinbetrieben mit weniger als 9 Mitarbeitern haben Frauen eher die Chance zu einer leitenden Funktion (26 Prozent), jedoch nicht bei entsprechend gesteigerter Bezahlung und Verantwortung.

Dagegen haben in den 100 größten Unternehmen 2004 neben 685 Männern nur vier Frauen Vorstandspositionen inne. In Klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) haben mehr Frauen Führungspositionen. Dort ist das Lohnniveau allerdings grundsätzlich niedriger.

Vergleicht man den öffentlichen Dienst mit der Privatwirtschaft, so zeigen sich deutliche Unterschiede: Der Frauenanteil im öffentlichen Dienst ist mit 63 Prozent höher als in den Betrieben der Privatwirtschaft (45 Prozent).

Der erste Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz, der den Zeitraum von Juli 2001 bis Ende Juni 2004 umfasst, zeigt, dass die Zahl von Frauen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung gestiegen ist. Die Entwicklung der Anwendungspraxis des Bundesgleichstellungsgesetzes wird weiter zu beobachten sein.

Die Anzahl von Frauen in Führungspositionen verändert sich je nach Lebensalter. In der Altersgruppe der unter 30-Jährigen liegt der Frauenanteil an Führungspositionen bei 43 Prozent. Bei 30- bis 43-Jährigen liegt der Anteil bei etwa 30 Prozent und bei den 35- bis 49-Jährigen dann nur noch bei knapp über 20 Prozent.

Die meisten Frauen kommen beim Aufstieg innerhalb von Unternehmen oder Organisationen nicht über das mittlere Management hinaus – ihnen bleibt der Zugang zu Führungsetagen verschlossen. Bei den Unternehmen muss ein

Bewusstseinswandel einsetzen. Frauen in Führungspositionen sind eine große Chance für jedes Unternehmen. Frauen sind hoch qualifizierte, leistungsfähige, ehrgeizige, motivierte und kompetente Partner im Berufsleben, die vielfältige Fähigkeiten besitzen. Das gilt für alleinstehende und verheiratete Frauen gleichermaßen.

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen können Mentoring-Programme, Mitarbeiterinnengespräche, Führungsnachwuchsprogramme, Trainee-Stellen, Job-Rotation, Training, Schulung und Coaching beitragen. Mit Evaluierungen kann festgestellt werden, wodurch Mitarbeiterinnen sich blockiert bzw. gefördert sehen.

Teilzeitarbeit ist bei Führungskräften wenig verbreitet. Nur etwa jede zehnte Führungskraft ist teilzeitbeschäftigt. Hinzu kommt, dass diese Beschäftigungsform vor allem von Frauen wahrgenommen wird. Nur vier Prozent der Männer in höheren Positionen, aber 28 Prozent der Frauen, arbeiten verkürzt. Bei Teilzeitarbeit wird die Arbeitskraft oftmals besonders konzentriert und effizient eingesetzt. Deshalb sollte das Potential von Teilzeitkräften besser – auch im Sinne von verantwortungsvolleren Aufgaben – genutzt werden.

Frauen in der Forschung

Unterrepräsentiert sind Frauen in der Forschung. Während der Frauenanteil in privat und öffentlich finanzierter Forschung im Durchschnitt der EU-Länder bei 29 Prozent liegt (an der Spitze stehen Lettland und Litauen mit 53 bzw. 48 Prozent), liegt er in Deutschland bei nur 19 Prozent. Bei Promotion und Habilitation ist der Frauenanteil mit 38 Prozent bzw. 23 Prozent noch relativ hoch. Ein starker Einbruch des Frauenanteils ist bei der Besetzung der Professuren zu beobachten. Hier gilt: je höher die Besoldungsstufe, desto geringer ist der Anteil der Frauen. Zu begrüßen ist die „Offensive für Chancengleichheit“ der großen deutschen Wissenschaftsorganisationen, in der diese sich Ende 2006 darauf verständigt haben, in den kommenden fünf Jahren den Anteil von Frauen an Spitzenpositionen in der Wissenschaft deutlich anzuheben.

Familienfreundliche Arbeitswelt

2004 waren in Deutschland rund 61 Prozent der Frauen mit Kindern erwerbstätig. Bei Vätern lag diese Quote mit 85 Prozent deutlich höher. In den Ländern, in denen Frauen (und Männer) bei der Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbstätigkeit stärker unterstützt werden, fällt die Erwerbsbeteiligung der Frauen in der Regel höher aus. Im EU-Durchschnitt stellten 30 Prozent der befragten Arbeitgeber in den letzten drei Jahren mindestens einen Vater für die Kinderbetreuung frei. Während beim Spitzenreiter Schweden 69 Prozent der Arbeitgeber Väter für die Kinderbetreuung freistellten, taten dies in Deutschland nur 14 Prozent.

Darüber hinaus wollen Frauen – gerade Mütter mit kleinen Kindern – die Möglichkeit erhalten, zumindest für einen gewissen Zeitraum Teilzeit arbeiten zu können. Gleichzeitig wünschen sich viele Eltern flexible Arbeitszeitmodelle.

Auch die Bedürfnisse von Frauen, die nach einer Familienphase wieder in ihren Beruf einsteigen möchten, gilt es zu berücksichtigen. Notwendig ist die Verbesserung der Wiedereinstiegschancen z.B. durch gezielte Förderprogramme und Anerkennung der durch die Familienarbeit erworbenen sozialen Kompetenzen. Dazu bedarf es auch weiter einer aktiven Arbeitsförderung. § 8 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch verpflichtet die Träger der Arbeitsförderung, die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Arbeits- und Ausbildungsmarktes auszurichten. Zu diesem Zweck sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit zu fördern. Ein besonderes Augen-

merk sollte dabei auf die Frauen gelegt werden, die als Berufsrückkehrerinnen nach familienbedingter Auszeit wieder in den Beruf zurückkommen wollen.

Nach Aussage des Instituts der deutschen Wirtschaft haben 72,9 Prozent der befragten 1 128 Unternehmen (Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006) individuelle Arbeitszeiten, 67,4 Prozent bieten flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten an, bei 51,4 Prozent gibt es Vertrauensarbeitszeit (freie Organisation der Arbeitszeit durch die Beschäftigten selbst).

Diese Unternehmen haben die Zeichen der Zeit erkannt: Familienfreundlichkeit von Unternehmen ist ein bedeutender Wettbewerbsfaktor! Mit Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf steigern diese Unternehmen ihre Attraktivität und sichern sich in Zeiten des Fachkräftemangels die Dienste der hoch qualifizierten, motivierten und in technischen Berufen seltenen Frauen (und auch der Männer). Die Vorteile von familienfreundlichen Maßnahmen liegen auf der Hand: Frauen (und auch Männer) in familienorientierten Unternehmen sind zufriedener und seltener krank und tragen somit bedeutend zur Steigerung der Produktivität bei.

Im Bereich der Kinderbetreuung durch Tagesmütter und Krippen besteht in Deutschland immer noch großer Handlungsbedarf. In den alten Bundesländern gibt es zwar für 88 Prozent der drei- bis sechseinhalbjährigen Kinder einen Kindergartenplatz, aber es gibt nur für acht Prozent der Kinder unter drei Jahren einen Krippenplatz. Auch unterscheidet die Statistik nicht zwischen Halbtags- und Ganztagsbetreuungsplätzen. Durch die Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten und haushaltsnahen Dienstleistungen wurde der Ausbau von staatlicher, privater und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung gefördert. Passende Rahmenbedingungen vor Ort müssen geschaffen werden. Dazu gehören vor allem bedarfsdeckende und qualitativ hochwertige Kinderbetreuungsangebote. Auch im Rahmen von Zeitpolitik (Abstimmung öffentlicher Institutionen und Infrastrukturen auf das Zeitbudget von Familien) lässt sich auf kommunaler Ebene viel für Eltern bewegen.

Das Elterngeld setzt mit den Partnermonaten deutliche Anreize für eine gleichberechtigte Verantwortung von Müttern und Vätern für die Kindererziehung und für die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Damit soll Familienarbeit besser auf Mütter und Väter verteilt werden.

Selbständigkeit

Es gilt nach wie vor, das berufliche und unternehmerische Potential von Frauen besser zu erschließen. Noch sind Frauen unter den Selbständigen deutlich unterrepräsentiert. Im Jahr 2004 gab es laut Mikrozensus 3,85 Millionen Selbständige, davon 1,1 Millionen Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 28,9 Prozent. Mehrheitlich sind diese selbständigen Frauen im Bereich Dienstleistungen (763 000) tätig, gefolgt von Handel, Gewerbe und Verkehr (329 000), Produktion und Baugewerbe (94 000) sowie Land- und Forstwirtschaft (42 000). Darüber hinaus gibt es ca. 400 000 Freiberuflerinnen. Im Handwerk werden fast ein Viertel aller Handwerksbetriebe von Frauen geleitet, die nicht Familienangehörige sind.

Die Zahl der selbständigen Frauen ist mit 43 Prozent in den letzten zehn Jahren stärker gewachsen als die der selbständiger Männer (21 Prozent). Das ist im Wesentlichen auf die höhere Zahl von Akademikerinnen zurückzuführen. Je höher der Bildungsabschluss von Frauen, desto eher wird die Selbständigkeit als Alternative zur abhängigen Beschäftigung wahrgenommen.

Die Bundesregierung fördert u. a. den Auf- und Ausbau einer bundesweiten Gründerinnenagentur. Sie soll Frauen in allen Branchen und allen Phasen der Gründung informieren und unterstützen. Das mit Bundesmitteln geförderte Internetportal „Beruf und Karriere für Frauen“ bietet ebenfalls wichtige und

zielgenaue Informationen. Um die Förderung weiter zu optimieren, wurde zum 1. August 2006 der Gründungszuschuss eingeführt. Damit wird die Effizienz der Gründungsförderung aus der Arbeitslosigkeit verbessert.

Migrantinnen

44 Prozent der jungen Frauen mit Migrationshintergrund bleiben ohne anerkannten Berufsabschluss (Männer 35,5 Prozent). Nur 41 Prozent der ausländischen Frauen sind erwerbstätig, gegenüber 60 Prozent ausländischen Männern. Es sind deshalb weitere Anstrengungen im Bildungsbereich nötig, um diesen Frauen überhaupt einen Start in ein erfolgreiches Berufsleben zu ermöglichen. Auch muss in der Integrationspolitik ein Augenmerk auf die Familiensituation der Mädchen und Frauen gelegt werden, damit sie die Möglichkeiten haben, Bildungs- und Ausbildungsangebote selbstbestimmt anzunehmen. Die geschlechtsspezifische Berufswahl unterscheidet sich im Wesentlichen nicht von der der Deutschen. Am häufigsten wird von den Mädchen eine Ausbildung als Friseurin (14 Prozent) und Arzt- bzw. Zahnarzthelferin (jeweils 11 Prozent) gewählt.

Andererseits erzielen mehr junge Ausländerinnen höhere Bildungsabschlüsse als ihre männlichen Altersgenossen. Sie zeichnen sich oft durch eine hohe Bildungsmotivation aus. So schaffen etwa 12 Prozent der ausländischen Mädchen das Abitur während nur 8,5 Prozent der Jungen dieses Ziel erreichen.

Erfreulich ist, dass Ausländerinnen seit 2003 überproportional häufig im Angestelltenverhältnis sind (50 Prozent Angestellte gegenüber 33 Prozent Arbeiterinnen). Wie bei den deutschen Beschäftigten gilt auch für Migrantinnen, dass geringfügige Beschäftigung in hohem Maße von Frauen ausgeführt wird.

Zu begrüßen ist das vom BMFSFJ unterstützte Modellprojekt „Kulturelle Vielfalt als Impuls für Entwicklung und Wachstum: Wertschöpfung durch Wertschätzung“. In zwei Modellregionen werden Projektgruppen erproben, wie Migrantinnen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten – häufig sind sie mehrsprachig und bringen viele Kenntnisse aus anderen Kulturen mit – noch besser einsetzen können.

Ältere Arbeitnehmerinnen

Die Erhöhung der Beschäftigungsquote von älteren Arbeitnehmerinnen in allen Bereichen bleibt weiterhin ein wesentliches Ziel. Mit der Initiative 50plus und der Rente mit 67 unternimmt die Politik Anstrengungen, um die Chancen der über 50-Jährigen zu verbessern. Gleichzeitig muss auch in den Unternehmen ein Mentalitätswechsel zugunsten der Beschäftigung Älterer stattfinden. Die Quote der über 55-Jährigen insgesamt lag im Jahr 2005 bei 45,4 Prozent. Europaweit waren die Fortschritte bei der Anhebung der Beschäftigungsquote von Frauen größer als bei den Männern. Diese Entwicklung gilt es gezielt weiter zu befördern.

So liefert auch der 5. Altenbericht wichtige Anregungen. Ältere verfügen über ein reiches Erfahrungswissen, hervorragende Kompetenzen und wichtige Schlüsselqualifikationen, von denen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen entsprechend profitieren können. Diese Potentiale müssen erkannt und genutzt werden. So lassen sich in der Regel in der Mitte des Lebens Familie und Beruf für Frauen reibungsloser miteinander vereinbaren. Ein längerer Verbleib im Betrieb oder der Wiedereinstieg nach Berufsunterbrechung bzw. Arbeitslosigkeit sind Chancen, die den Arbeitsmarkt zukunftsfähig machen können.

Frauen mit Behinderung

Die Situation von Menschen mit Behinderung wurde in den letzten Jahren durch verschiedene gesetzliche Maßnahmen verbessert, so etwa durch das SGB IX. Trotzdem behält das Geschlecht und Alter eine zentrale Bedeutung für die Cha-

rakterisierung ihrer Lebenslage. Im Lebensverlauf von Frauen mit Behinderung kumulieren geschlechtsspezifische mit durch die Behinderung bedingte Benachteiligungen. Im erwerbsfähigen Alter sind mehr Männer als Frauen berufstätig. Dies spiegelt sich auch nachhaltig in ihrer ökonomischen Situation wider. Auch in der beruflichen Eingliederung sind Frauen mit Behinderung unterrepräsentiert.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu einem Schwerpunkt des Jahres der Chancengleichheit zu machen und mit Nachdruck voranzubringen;
2. die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt in den Mittelpunkt zu stellen und bei den weiteren Reformen zur Umgestaltung des Arbeitsmarktes stärker zu berücksichtigen;
3. die Frauenerwerbsquote in regelmäßigen Abständen zu evaluieren und durch geeignete Maßnahmen die Möglichkeit einer existenzsichernden und sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit für alle weiter zu verfolgen. Dabei sollte das europäische Ziel von mindestens 60 Prozent Frauen-Erwerbstätigenquote zügig ermöglicht werden;
4. die Tarifparteien zu ermutigen, Entgeltungleichheit bei gleichwertiger Arbeit zwischen den Geschlechtern zu beseitigen;
5. gemeinsam mit den Tarifparteien zu prüfen, ob ein freiwilliger Lohntest, wie er in der Schweiz vom Bund für die Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entwickelt und zur Verfügung gestellt wird, ein sinnvolles Instrument zur Feststellung und Beseitigung von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden sein kann;
6. die freiwillige Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit aus dem Jahr 2001 weiter konsequent umzusetzen und fortzuschreiben sowie die Wirtschaft zu entsprechenden Aktivitäten zu ermuntern;
7. gemeinsam mit Wirtschaftsverbänden Zielmarken zu setzen, um eine steigende Anzahl von Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung zu erreichen;
8. bei den Ländern darauf hinzuwirken, dass die Förderung von Frauen im Hochschulbereich kontinuierlich fortgesetzt wird. Ziel sollte sein, mehr qualifizierte Frauen in W2- bzw. W3-Professuren zu befördern;
9. zu prüfen, ob durch Forschung die Ursachen für den starken Einbruch bei Frauen in Führungspositionen im Alter von ca. 30 Jahren ermittelt werden können. Dadurch soll herausgefunden werden, welche Gründe es neben familienbedingter Einschränkung oder Unterbrechung der Erwerbstätigkeit dafür gibt, dass Frauen kaum in höhere Führungspositionen kommen;
10. sich bei den Ländern dafür einzusetzen, dass auch Mädchen durch frühkindliche Bildung für technische und andere zukunftsträchtige Berufe motiviert werden. In der anschließenden Schulbildung sind Schülerinnen verstärkt für technische und naturwissenschaftliche Fächer zu begeistern;
11. zu prüfen, ob – wie in Projekten an einzelnen Universitäten bereits erprobt – durch getrennte Studiengänge weitere Frauen für die Wahl eines technischen Berufes, insbesondere im Ingenieurwesen, interessiert werden können. Gleiches könnte auch für bestimmte Ausbildungsgänge geprüft werden;

12. darauf einzuwirken, dass die Arbeitsagenturen auch denjenigen Arbeitslosen alle Leistungen der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stellen, die wegen ausreichenden Einkommens der Bedarfsgemeinschaft nicht im Leistungsbezug sind;
13. darauf hinzuwirken, dass die Arbeitsagenturen durch Umschulungsmaßnahmen Frauen, mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit, verstärkt in Erfolg versprechende Berufe umschulen;
14. bei den Unternehmen dafür zu werben, dass mit Frauen und Männern vermehrt individuell flexible Arbeitszeitmodelle (auch mit dem Angebot von Vertrauensarbeitszeit) vereinbart werden können;
15. die bessere Vereinbarkeit zwischen Familienarbeit und Erwerbstätigkeit über die „Allianz für Familie“, die zwischen der Bundesregierung und den Wirtschaftsverbänden geschlossen wurde, voranzutreiben;
16. bei den Ländern darauf hinzuwirken, die gesetzlichen Vorgaben beim qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Betreuung für Kinder, insbesondere im Alter unter drei Jahren, zügig umzusetzen und Mittel für den Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuungsangebote und des Tagesmuttersystems entsprechend einzusetzen;
17. sich bei den Unternehmen dafür einzusetzen, dass sie Programme für den Wiedereinstieg in den Beruf nach der Familienphase anbieten und so das Potential der qualifizierten Frauen entsprechend nutzen;
18. sich bei den Ländern dafür einzusetzen, dass die Bildungsmöglichkeiten von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund verbessert werden;
19. an Unternehmen zu appellieren, junge Migrantinnen einzustellen und innerbetrieblich zu fördern. Dabei können von Migranten geführte Unternehmen eine Vorreiterrolle übernehmen und als Vorbild dienen;
20. die gezielte Unterstützung älterer Arbeitnehmerinnen weiterzuführen, um älteren Arbeitnehmerinnen Langzeitarbeitslosigkeit zu ersparen und ihre soziale Sicherung zu verbessern. Dabei sind die Ergebnisse des 5. Altenberichts entsprechend zu berücksichtigen;
21. bei der beruflichen Eingliederung auch einen Schwerpunkt auf Frauen mit Behinderung zu legen und dabei die Belange von Müttern mit Behinderung stärker in den Blick zu nehmen.

Berlin, den 7. März 2007

Volker Kauder, Dr. Peter Ramsauer und Fraktion
Dr. Peter Struck und Fraktion



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333